

## ANEXO A. DOCUMENTO DE POSICIÓN INSTITUCIONAL

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| <b>Nombre de la Dependencia o Entidad: (1) Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas</b>   |                                     |
| <b>Nombre del Programa presupuestario (Pp) o del Fondo o programa de gasto federalizado: (2) E 232 Conciliación Laboral</b>  |                                     |
| <b>Tipo de evaluación: (3) Evaluación de Diseño No Social</b>  | <b>Ejercicio evaluado: (4) 2022</b> |
| <b>Comentarios generales: (5)</b>  |                                     |
| <p>El Gobierno de Tamaulipas comprometido con la orientación a resultados en las etapas del desarrollo del presupuesto, a través del Secretaría de Finanzas se coordina la estrategia del Presupuesto basado en Resultados, así como el Sistema de Evaluación del Desempeño del gasto público (PbR-SED), para la realización de evaluaciones de los Programas presupuestarios en el periódico oficial publicado ( ) se difundió los programas sujetos a evaluación y se determinó que el Programa E 232 Conciliación Laboral, sería sujeto a una Evaluación de Diseño.</p> <p>El resultado de la evaluación de diseño del Programa E232 Conciliación Laboral, el cual forma parte de lo establecido en los Lineamientos Generales para la Evaluación de los Programas Presupuestarios de la Administración Pública Estatal de Evaluación del Desempeño vigentes y al Programa Anual de Evaluación para el Ejercicio Fiscal 2023, a través del monitoreo periódico de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del programa presupuestario E232 y a un año de haber iniciado actividad en el estado de Tamaulipas, se observó que dicha evaluación fue subjetiva en su ejecución, ya que si bien es cierto, se evaluaron aspectos relacionados con lo establecido en el Marco de referencia se omitió considerar las circunstancias y los retos de operación a los que de forma extraordinaria generó la implementación de la reforma laboral de Tamaulipas. Dicho proceso fue atípico debido a las múltiples situaciones que se presentaron para iniciar en tiempo y forma con el servicio de conciliación laboral, a fin de que las personas trabajadoras y empleadores recibieran el acompañamiento en el proceso y lograran llegar a un buen acuerdo que beneficiara a las partes, de forma, ágil, eficaz, transparente y confiable.</p> <p>De acuerdo con la valoración cuantitativa global con relación a los puntajes asignados a las 28 preguntas de las secciones que integran la evaluación se obtuvo un total de 2.32, donde se destaca que las secciones de Contribución a Objetivos de la Planeación Estatal, Nacional e Internacional e Instrumento de seguimiento de desempeño obtuvieron la mayor puntuación, por otro lado, en las secciones del Problema o necesidad pública, Diseño de Atención y Diseño Operativo se encontraron áreas de oportunidad.</p> <p>Por lo que respecta a la valoración cualitativa del Pp, se considera que el programa es coherente entre el diseño de la intervención y las políticas que orientan la acción social del gobierno y la oferta pública existente e interinstitucional. Asimismo, señalan que el programa presenta pertinencia con respecto a la propuesta de intervención que se plantea para la solución del problema con los bienes y/o servicios que ofrece, con su cobertura y los criterios de elegibilidad. Con respecto a la pertinencia en general, el programa requiere que la población potencial y objetivo se fortalezcan aplicando la perspectiva de género y otros aspectos como edad, empleo, así como incluir los diferentes grupos de la población. En cuanto a la cobertura se consideró adecuada ya que se cuenta con seis sedes en el Estado de Tamaulipas, en los municipios de Nuevo Laredo, Reynosa, Matamoros, Victoria, Mante y Tampico.</p> <p>En cuanto al criterio de honestidad, se identifican mecánicas operativas que garantizan el buen funcionamiento del Programa puesto que cuenta con Lineamientos de procedimientos para la conciliación prejudicial presencial, vía remota y colectiva, así mismo para la selección y reclutamiento del personal conciliador y por ser de nueva creación aún no cuenta con Manuales de Organización ni de procedimientos. Asimismo, se manifiesta que, al ser un servicio directo a la población, son los trabajadores ocupados, los representantes empresariales y representantes sindicales, quienes solicitan de forma directa en los Centros de Conciliación Laboral a través de diversos medios como página web, de forma presencial o por escrito, en los formatos definidos. Finalmente, el procedimiento y requisitos generales del Programa presupuestario E232 son públicos y accesibles para la población que requiera los servicios como se establece en Los Lineamientos de Operación del CCLT.</p> <p>En términos generales, la Postura Institucional del CCLT es considerar los Aspectos susceptibles de mejora sin vulnerar la esencia del proceder del Centro en cuanto a identificar los mecanismos operativos que garantizan el buen funcionamiento del Pp, con una difusión proactiva de los servicios que brinda el CCLT, proteger los datos personales de los solicitantes, además de brindar un servicio óptimo que incida en el acceso a la justicia de las personas trabajadoras ocupadas de Tamaulipas.</p> |                                     |
| <b>Comentarios específicos: (6)</b>  |                                     |
| <p>Derivado de la Evaluación se emitieron 41 recomendaciones de aspectos susceptibles de Mejora que se presentan Dentro del análisis FODA de la siguiente manera:</p> <p><b>Fortalezas y/u oportunidad</b></p> <p>Sección II. Problema o necesidad pública: 6 recomendaciones</p> <p>Sección III. Diseño de Atención: 5 recomendaciones</p> <p>Sección IV. Diseño Operativo: 2 recomendaciones</p> <p>Sección V. Consistencia Programática y Normativa: 2 recomendaciones</p> <p>Sección VI. Contribución a Objetivos de la Planeación Estatal, Nacional e Internacional: 2 recomendaciones</p>  |                                     |

Sección VII. Complementariedades, similitudes y duplicidades: 2 recomendaciones  
Sección VIII. Instrumento de seguimiento de desempeño: 3 recomendaciones

Debilidad y/o amenaza

Sección II. Problema o necesidad pública: 3 recomendaciones  
Sección III. Diseño de Atención: 4 recomendaciones  
Sección IV. Diseño Operativo: 3 recomendaciones  
Sección V. Consistencia Programática y Normativa: 1 recomendación  
Sección VI. Contribución a Objetivos de la Planeación Estatal, Nacional e Internacional: 3 recomendaciones  
Sección VII. Complementariedades, similitudes y duplicidades: 2 recomendaciones  
Sección VIII. Instrumento de seguimiento de desempeño: 3 recomendaciones

Por lo anterior, la posición institucional es la siguiente:

De las 41 recomendaciones emitidas a través del FODA por la instancia evaluadora, la unidad responsable validó 21 Aspectos Susceptibles de Mejora (ASM) que se considera que contribuyen a la mejora continua de la operación del programa y aportan elementos para enriquecer el diseño de este. Asimismo, las 20 recomendaciones que no se validaron corresponden a solicitudes que no forman parte de las atribuciones del Centro, como utilizar la plataforma Federal del SINACOL, para recopilar información más específica de los usuarios del programa que, a nivel federal no se considera. Asimismo, se rechazaron las recomendaciones que implican desagregar y focalizar la población que la Ley Federal del Trabajo en el artículo 685 Ter. considera en el proceso de conciliación laboral con trato preferencial a fin de no revictimizar la condición del trabajador que se encuentre en esas circunstancias principalmente.

Fuentes de información: (7)

**Evaluación de Diseño No Social E 232 Conciliación Laboral 2023**

Unidades administrativas y responsables participantes en la elaboración del Documento de Posición Institucional: (8)

Dirección General – Mtro. José Ives Soberón Mejía

Dirección de Planeación – Dra. Ma del Carmen Gómez de la Fuente

Dirección Administrativa – Lic. Issa Graciela Edgar Álvarez

(9)



MTRO. JOSÉ IVES SOBERÓN MEJÍA

TITULAR DE LA DEPENDENCIA O ENTIDAD



DRA. MA DEL CARMEN GÓMEZ DE LA FUENTE

TITULAR DE LA UNIDAD RESPONSABLE



CP. CECILIA CAMARILLO GARCÍA

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DE LA INSTITUCIÓN

(10)

Elaborado: Cd. Victoria, Tamaulipas, a 18 de diciembre de 2023.

Nota: Adjuntar a este documento el Anexo A1. (11)

## ANEXO A1. SELECCIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS ASPECTOS SUSCEPTIBLES DE MEJORA

| Ejercicio evaluado: (4) 2022   |   |                                       |    |           |    |              |    |                |    |  |                                |    |   |   |    |    |                    |
|--|---|---------------------------------------|----|-----------|----|--------------|----|----------------|----|--|--------------------------------|----|---|---|----|----|--------------------|
| Nombre de la Dependencia o Entidad: (1) Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas                      |   |                                       |    |           |    |              |    |                |    |  |                                |    |   |   |    |    |                    |
| Nombre del Programa presupuestario (Pp) o del Fondo o programa de gasto federalizado: (2) E 232 Conciliación Laboral |   |                                       |    |           |    |              |    |                |    |  |                                |    |   |   |    |    |                    |
| Tipo de evaluación: (3) Evaluación de Diseño No Social   |   |                                       |    |           |    |              |    |                |    |  |                                |    |   |   |    |    |                    |
| N°<br>(5)  | Recomendaciones, fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA) (6)   | Criterios de Selección de los ASM (7) |    |           |    |              |    | Válida ASM (8) |    | En caso de no validar como ASM justifique brevemente (9) | Clasificación de los ASM* (10) |    |   |   |    |    |                    |
|  |   | Claro                                 |    | Relevante |    | Justificable |    | Factible       |    |  | SI                             | NO | E | I | II | IG | Nivel de prioridad |
|  |   | SI                                    | NO | SI        | NO | SI           | NO | SI             | NO |  |                                |    |   |   |    |    |                    |
| 1  | Es deseable que sustente el diagnóstico con fundamento teórico y empírico, así también considerar la Perspectiva de género.   | X                                     |    | X         |    | X            |    | X              |    | X  |                                |    |   |   |    |    | Alto               |
| 2  | Replantear la redacción del problema central en el árbol del problema en coordinación con Reglas de normas de operación del Pp.   | X                                     |    | X         |    | X            |    | X              |    | X  |                                |    |   |   |    |    | Alto               |
| 3  | Focalizar la población objetivo del problema identificando la perspectiva de género y considerando los diferentes grupos de la población. (por ejemplo: personas migrantes, afrodescendientes, con discapacidad, adultas mayores, entre otras.) | X                                     |    | X         |    | X            |    | X              |    | X  |                                |    |   |   |    |    |                    |





|           |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |      |  |  |  |  |      |       |
|-----------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|------|--|--|--|--|------|-------|
| <b>15</b> | Revisar y coincidir el número de objetivos específicos en todos los documentos.  | X |   | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |   |  |  |  | Alto |  |  |  |  |      |       |
| <b>16</b> | Cuantificar las personas trabajadoras ocupadas a partir de los datos de la seguridad social, por sexo, edades y diferentes grupos de la población ocupada afectada, y que pertenecen a la cobertura municipal de cada Centro de Conciliación Laboral en el Estado, | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | Se rechaza la recomendación, en virtud de que el CCLT no recaba dicha información debido al procedimiento establecido de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (Artículo 684-C, de la Ley Federal del Trabajo.)                 |  |  | X    |  |  |  |  | Bajo |       |
| <b>17</b> | Apoyarse de la Guía metodológica para la incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios 2019 incluidos en el anexo XXVI: eje transversal para la igualdad entre mujeres y hombres  | X |   | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |  |  |  | X    |  |  |  |  |      |       |
| <b>18</b> | Cumplir en tiempo con los requisitos solicitados por la dependencia hacendaria para recibir los recursos en tiempo y forma.  | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |  |  |  | X    |  |  |  |  |      | Alto  |
| <b>19</b> | Incluir en los requisitos diferenciación entre mujeres y hombres y los grupos de la población.   | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | Se rechaza la recomendación debido a que la Ley Federal del Trabajo establece los requisitos para toda la población ocupada del país, sin hacer diferenciación alguna. (Artículos 684-B y 684-C, de la Ley Federal del Trabajo.) |  |  |      |  |  |  |  |      |       |
| <b>20</b> | Ampliar la información acerca del procedimiento para recibir, registrar y dar trámite a las solicitudes.   | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |  |  |  | X    |  |  |  |  |      | Medio |
| <b>21</b> | Difundir de manera pública los criterios de elegibilidad.  | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |  |  |  | X    |  |  |  |  |      | Bajo  |
| <b>22</b> | Incorporar un presupuesto para atender a su población objetivo con una proyección de mínimo tres años.   | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | El Centro de Conciliación Laboral de Tamaulipas no cuenta con autonomía  |  |  |      |  |  |  |  |      |       |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
| 23 | Realizar un estudio a mayor profundidad sobre los efectos diferenciadores entre hombres y mujeres desde la perspectiva teórica de los estudios de género y sobre las brechas laborales y el acceso a la justicia entre hombres y mujeres. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |  |  |  |  |  |  |  |
| 24 | Difusión y promoción de los documentos normativos en el mundo laboral   | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |  |  |  |  |  |  |  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | la página Web del Centro. |  |  |  |  |      |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------------------|--|--|--|--|------|
| 25 | Promover en las redes sociales de la Secretaría de Trabajo las funciones de los Centros de Conciliación Laboral       | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X                         |  |  |  |  | Bajo |
| 26 | Actualizar y Homologar los documentos normativos (Diagnóstico, Lineamientos de Operación, MIR, Fichas técnicas)       | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X                         |  |  |  |  | Alto |
| 27 | Vinculación realista con los documentos referidos   | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X                         |  |  |  |  |      |
| 28 | Sumarse a los esfuerzos para la creación del INEGI Estatal  | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X                         |  |  |  |  |      |
| 29 | Vinculación con el Plan Estatal de Desarrollo (2023-2028).  | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X                         |  |  |  |  | Alto |
| 30 | Alinearse con la ODS con el objetivo 5 Equidad de Género y otros Tratados Internacionales                             | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X                         |  |  |  |  | Alto |
| 31 | Elevar la capacidad técnica de los funcionarios públicos de los CCL, para identificar la información de mala calidad. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X                         |  |  |  |  |      |
| 32 | Revisar la complementariedad con el Programa E008 y E012  | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X                         |  |  |  |  |      |
| 33 | Considerar los Pp E097 y E070 mencionados en la pregunta para su análisis de similitudes y complementariedad          | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X                         |  |  |  |  |      |
| 34 | Considerar a los Programas del diagnóstico como Similitudes.  | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X                         |  |  |  |  |      |
| 35 | Mantener actualizado el análisis de acuerdo con el ejercicio vigente  | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X                         |  |  |  |  |      |





Elaborado: Cd. Victoria, Tamaulipas, a 18 de diciembre de 2023.

Nota: Adjuntar este documento los instrumentos de seguimiento B, C y/o D. (13)

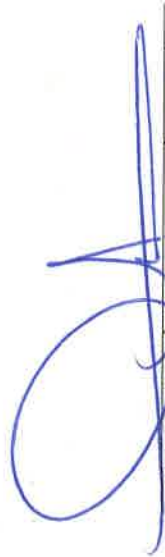
**ANEXO B. DOCUMENTO DE TRABAJO**

| Nombre de la Dependencia o Entidad: (1) Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas                      |  |   |                         |                      |   |  |
|--|--|---|-------------------------|----------------------|---|--|
| Nombre del Programa presupuestario (Pp) o del Fondo o programa de gasto federalizado: (2) E 232 Conciliación Laboral |  |   |                         |                      |   |  |
| Tipo de evaluación: (3) Evaluación de Diseño No Social   |  |   |                         |                      |   |  |
| Ejercicio evaluado: (4) 2022   |  |   |                         |                      |   |  |
| N° (5)   | Aspecto Susceptible de Mejora (ASM) (6)  | Actividades (7)   | Área responsable (8)    | Fecha compromiso (9) | Resultados esperados (10)   | Medios de verificación (11)                        |
| 1  | Es deseable que sustente el diagnóstico con fundamento teórico y empírico, así también considerar la Perspectiva de género.  | Revisar artículos en materia laboral en el ámbito nacional e internacional. Actualizar el documento del diagnóstico con mayor sustento teórico y empírico, así como la perspectiva de género. Presentar la evidencia, ya que ya se atendió y actualizó la redacción del problema central acorde a una evaluación federal realizada al programa. | Dirección de Planeación | 15 de abril de 2024  | Contar con una justificación teórica y empírica del programa y cumplir con la implementación de la perspectiva de género. | Diagnóstico 2024                                   |
| 2  | Replantear la redacción del problema central en el árbol del problema en coordinación con Reglas de normas de operación del Pp.  | Consultar las fuentes citadas en la recomendación para considerar incluir algunos datos al diseño del programa.   | Dirección de Planeación | 15 de abril de 2024  | Plasmar la problemática actual que el programa busca resolver.  | Diagnóstico 2024                                   |
| 3  | Utilizar las fuentes de información sobre las brechas de desigualdad en el Estado generadas por ENOE de INEGI.   | Incorporar elementos de Perspectiva de género en todos los documentos del programa.   | Dirección de Planeación | 15 de abril de 2024  | Cumplir con la implementación de la perspectiva de género en el diseño del programa.                                      | Diagnóstico 2024                                   |
| 4  | Actualización de diagnóstico y MIR conforme a los lineamientos de operación del Pp, en su versión mas nueva e incluir la perspectiva de género, inclusión, no discriminación su vinculación con tratados, convenio y otros instrumentos internacionales. | Revisar la información de las fuentes citadas.  | Dirección de Planeación | 15 de abril de 2024  | Que haya consistencia en los documentos del programa y cumplir con la implementación de la perspectiva de género.         | Diagnóstico, MIR y Lineamientos de operación 2024. |
| 5  | Recopilar la información desagregada de la ENOE - INEGI, (2023) y la Secretaría del Trabajo del Estado.  | Recopilar datos que sirvan para retroalimentar el apartado de cobertura del programa.   | Dirección de Planeación | 15 de abril de 2024  | Recopilar datos que sirvan para retroalimentar el apartado de cobertura del programa.                                     | Diagnóstico 2024.                                  |

|    |   |   |                         |                     |   |  |
|----|---|---|-------------------------|---------------------|---|--|
| 6  | Revisar los documentos sobre el género incluidos en el Anexo 13.  | Revisar y analizar los documentos de género del Anexo 13.   | Dirección de Planeación | 15 de abril de 2024 | Cumplir con la implementación de la perspectiva de género en el diseño del programa.        | Diagnóstico 2024.                                  |
| 7  | Revisar y coincidir el número de objetivos específicos en todos los documentos.   | Presentar la evidencia, ya que la recomendación ya fue atendida y existe consistencia en el número de objetivos específicos en los documentos del programa. | Dirección de Planeación | 15 de abril de 2024 | Consistencia de los objetivos en los documentos del programa.                               | Diagnóstico, MIR y Lineamientos de operación 2024. |
| 8  | Apoyarse de la Guía metodológica para la incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios 2019 incluidos en el anexo XXVI: eje transversal para la igualdad entre mujeres y hombres | Revisar la Guía citada en la recomendación.   | Dirección de Planeación | 15 de abril de 2024 | Cumplir con la implementación de la perspectiva de género en el diseño del programa.        | Diagnóstico y Lineamientos de operación 2024.      |
| 9  | Ampliar la información acerca del procedimiento para recibir, registrar y dar trámite a las solicitudes.  | Revisar el apartado correspondiente y considerar retroalimentar.  | Dirección de Planeación | 15 de abril de 2024 | Información clara, suficiente y pertinente.   | Lineamientos de operación 2024.                    |
| 10 | Actualizar y Homologar los documentos normativos (Diagnóstico, Lineamientos de Operación, MIR, Fichas técnicas).  | Presentar evidencia ya que la recomendación ya fue atendida y los documentos del programa muestran consistencia.  | Dirección de Planeación | 15 de abril de 2024 | Consistencia en los documentos del programa.  | Diagnóstico, MIR y Lineamientos de operación 2024. |
| 11 | Vinculación con el Plan Estatal de Desarrollo (2023-2028).  | Presentar la alineación del programa, ya se incorporó la vinculación con los objetivos del PED 2023-2028.   | Dirección de Planeación | 15 de abril de 2024 | Identificar la alineación con los Objetivos del PED 2023-2028.                              | Diagnóstico 2024.                                  |
| 12 | Alinearse con la ODS con el objetivo 5 Equidad de Género y otros Tratados Internacionales.  | Presentar la alineación del programa, ya se incorporó la vinculación con el objetivo 5 de los ODS.  | Dirección de Planeación | 15 de abril de 2024 | Identificar la alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.     | Diagnóstico 2024.                                  |
| 13 | Revisar la complementariedad con el Programa E008 y E012  | Revisar los programas citados, y especificar si hay similitudes y/o complementariedades.  | Dirección de Planeación | 15 de abril de 2024 | Identificar las similitudes y complementariedades entre programas para evitar duplicidades. | Diagnóstico 2024.                                  |
| 14 | Considerar los Pp E097 y E070 mencionados en la pregunta para su análisis de similitudes y complementariedad  | Revisar los programas citados, y especificar si hay similitudes y/o complementariedades.  | Dirección de Planeación | 15 de abril de 2024 | Identificar las similitudes y complementariedades entre programas                           | Diagnóstico 2024.                                  |

|    |  |  |                         |                     | para evitar duplicidades.  |   |
|----|--|--|-------------------------|---------------------|--|---|
| 15 | Se deben agregar Componentes enfocados en la actualización del personal          | Presentar evidencia ya que la recomendación ya fue atendida, se actualizó la MIR y se incorporó el componente C2. Profesionalización del personal. | Dirección de Planeación | 15 de abril de 2024 | Mantener al personal del CCLT capacitado y en constante actualización. | MIR 2024.                                     |
| 16 | Homogeneizar el número de actividades del Diagnóstico y las Reglas de Operación. | Presentar evidencia ya que la recomendación ya fue atendida.   | Dirección de Planeación | 15 de abril de 2024 | Que haya consistencia entre los diferentes documentos del programa.    | Diagnóstico y Lineamientos de operación 2024. |

(12)



MTR. JOSÉ IVES SOBERÓN MEJÍA

TITULAR DE LA DEPENDENCIA O ENTIDAD



DRA. MA DEL CARMEN GOMEZ

DE LA FUENTE  
TITULAR DE LA UNIDAD RESPONSABLE

(13)



CP. CECILIA CAMARILLO GARCIA

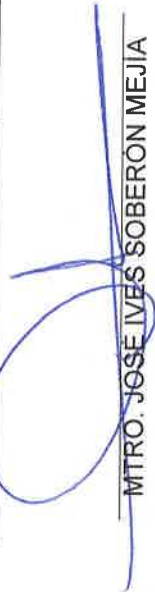
ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DE LA INSTITUCIÓN

Elaborado: Cd. Victoria, Tamaulipas, a 18 de diciembre de 2023

### ANEXO C. DOCUMENTO INSTITUCIONAL

| Nombre de la Dependencia o Entidad: (1) Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas                      |   |                             |  |                          |                              |   |  |  |  |
|--|---|-----------------------------|--|--------------------------|------------------------------|---|--|--|--|
| Nombre del Programa presupuestario (Pp) o del Fondo o programa de gasto federalizado: (2) E 232 Conciliación Laboral |   |                             |  |                          |                              |   |  |  |  |
| Tipo de evaluación: (3) Evaluación de Diseño No Social   |   |                             |  |                          | Ejercicio evaluado: (4) 2022 |   |  |  |  |
| N° (5)   | Aspecto Susceptible de Mejora (ASM) (6)   | Área coordinadora (7)       | Actividades (8)  | Área responsable (9)     | Fecha compromiso (10)        | Resultados esperados (11)   | Medios de verificación (12)  |  |  |
| 1  | Se formalice en los documentos de Reglas de Operación, la existencia de los Lineamientos del Procedimiento Prejudicial (individual y colectiva) | Dirección de Planeación     | Revisar los lineamientos de operación para incorporar información a cerca de los Lineamientos del Procedimiento Prejudicial (individual y colectiva) | Subdirección Jurídica    | 15 de abril de 2024          | Difundir los Lineamientos del Procedimiento de Conciliación Prejudicial (individual y colectiva) para que sean conocidos por la población objetivo. | Lineamientos de operación 2024.  |  |  |
| 2  | La promoción y difusión en medios de comunicación de los Estatutos y Lineamientos de operación individual y colectiva.                          | Dirección de Planeación     | Presentar evidencia de que ya se encuentran publicados en la página oficial del centro.  | Dirección General        | 15 de abril de 2024          | Acceso a la información de Conciliación Laboral.  | <a href="https://www.tamaulipas.gob.mx/cccl/marco-normativo/">https://www.tamaulipas.gob.mx/cccl/marco-normativo/</a>  |  |  |
| 3  | Cumplir en tiempo con los requisitos solicitados por la dependencia hacendaría para recibir los recursos en tiempo y forma.                     | Dirección de Administrativa | Elaborar los recibos correspondientes al recurso asignado  | Dirección Administrativa | Mensual                      | Ejercer los recursos asignados  | Estatuto Orgánico del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas Artículo 24, F Fracción III Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Tamaulipas Artículo 27 Fracción IV |  |  |
| 4  | Difundir de manera pública los criterios de elegibilidad.   | Dirección de Planeación     | Presentar evidencia de lineamientos de operación 2024.   | Dirección General        | 15 de abril de 2024          | Mayor conocimiento del procedimiento de Conciliación Laboral.   | Lineamientos de operación 2024.  |  |  |
| 5  | Promover en las redes sociales de la Secretaría de Trabajo las funciones de los   | Dirección de Planeación     | Presentar evidencia de publicaciones en redes sociales por parte de la Secretaría del Trabajo.   | Dirección General        |                              | Difundir los servicios que brinda el Centro de Conciliación Laboral   | Publicaciones en Facebook e Instagram por parte de la  |  |  |

|                                  |  |  |  |                     |                                    |  |
|----------------------------------|--|--|--|---------------------|------------------------------------|--|
| Centros de Conciliación Laboral. |  |  |  | 15 de abril de 2024 | a toda la población de Tamaulipas. | Secretaría del Trabajo.<br><a href="https://www.facebook.com/TrabajoTamaulipas/">https://www.facebook.com/TrabajoTamaulipas/</a> |
|----------------------------------|--|--|--|---------------------|------------------------------------|--|

  
**MTR. JOSÉ IVES SOBERÓN MEJÍA**

TITULAR DE LA DEPENDENCIA O ENTIDAD

(13)

  
**DRA. MA DEL CARMEN GOMEZ DE LA FUENTE**

TITULAR DE LA UNIDAD RESPONSABLE

  
**CP. CECILIA CAMARILLO GARCÍA**

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DE LA INSTITUCIÓN

Elaborado: Cd. Victoria, Tamaulipas, a 18 de diciembre de 2023

